

# **LAPORAN AKHIR**

## **REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA TBK. CABANG PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Syarat untuk Menyelesaikan Studi  
Pada Program Diploma III (D. III) Perbankan Syariah  
Guna Memperoleh Gelar A.Md



DISUSUN OLEH :

**QORY PRATIWI**  
**00726000396**

**PROGRAM DIPLOMA TIGA ( D. III ) PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**



## ABSTRAK

Laporan Ini berjudul **“Rekrutmen Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.** Rekrutmen adalah “Penarikan calon pegawai”, tindakan atau suatu proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana rekrutmen dan sumber daya manusia dan dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cab. Pekanbaru dan bagaimana analisis rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cab. Pekanbaru menurut pandangan islam

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai informasi terhadap segala kemungkinan yang menjadi dampak dari kebijakan yang dikeluarkan oleh Bank, khususnya tentang pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia dan analisis rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cab. Pekanbaru menurut pandangan Islam.

Sumber data pada laporan akhir ini adalah data primer dan skunder, data primer adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian yaitu karyawan dan personalia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cab. Pekanbaru. Data sekunder merupakan data yang diperoleh langsung dari buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan teknik tersebut data diperoleh. Maka data tersebut disajikan kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analitik yaitu menggambarkan situasi, kondisi penelitian dengan jalan membahas data-data dan informasi yang diperoleh dengan menghubungkan dengan teori yang didapati

Adapun proses pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cab. Pekanbaru yaitu dengan melengkapi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan oleh pihak bank. Dan dampak yang terjadi pada pihak bank dapat dilihat dari kurangnya sumber daya manusia dalam peningkatan perkembangan Perbankan Syariah . Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang merupakan wajah dari Bank Syariah tersebut.

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### LEMBAR PENGESAHAN

#### ABSTRAK

#### KATA PENGANTAR

#### DAFTAR ISI

#### DAFTAR GAMBAR

#### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Metode Penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan .....	9

#### BAB II GAMBARAN UMUM BERDIRINYA PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Mu'amat Indonesia.....	11
B. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Mu'amat Indonesia Cabang Pekanbaru.....	13
C. Fungsi dan Tugas Bank Mu'amat Indonesia.....	14
D. Filosofi Perusahaan .....	15
E. Struktur Organisasi .....	18
F. Tugas dan Wewenang .....	19

#### BAB III TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi .....	25
B. Berbagai Sumber Rekrutmen.....	26
C. Seleksi Calon Pegawai .....	28
D. Syarat Rekrutmen dan Kriteria Merekrut Karyawan Yang Baik .....	28
E. Langkah-langkah Dalam Proses Seleksi .....	29

F. Dasar Pemilihan Metode Seleksi .....	32
G. Syarat Seleksi .....	33
H. Sumber Daya Manusia Atau Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam .....	36
I. Kondisi Sumber Daya Manusia Atau Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam .....	36

#### **BAB IV REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA PADA PT. BANK MUAMALAT Tbk. CABANG PEKANBARU**

A. Pelaksanaan Kegiatan Merekrut Karyawan Pada Bank Muamalat .....	39
B. Analisis Rekrutmen Menurut Ekonomi Islam .....	41

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	52

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR GAMBAR**

Struktur Organisasi .....	19
---------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perancangan *job analysis*, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan. Jika pada awal dikenalnya ilmu ekonomi sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar perusahaan maka dewasa ini sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi, sehingga penerapan norma-norma kemanusiaan harus benar-benar diterapkan secara manusiawi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkesinambungan.<sup>1</sup>

Langkah pertama dalam mengelola sumber daya manusia agar berkualitas adalah dengan merancang analisis jabatan (*job analysis*) suatu perusahaan. Perancangan *job analysis* akan membantu bank dalam rangka penempatan para karyawannya sesuai

---

<sup>1</sup> *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan*, Edisi ke-1, 2013, 133-135.

dengan bidang dan kemampuannya. *Job analysis* merupakan kegiatan yang mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan.<sup>2</sup>

Pengertian rekrutmen adalah sebagai berikut, “penarikan calon pegawai adalah tindakan atau suatu proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.<sup>3</sup> Adapun definisi lain dari rekrutmen adalah penarikan calon pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.”<sup>4</sup> Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan dan apa yang diinginkan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia didalam perkembangan teknologi industri tampak berperan sekali. Walaupun teknologi secanggih apa pun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia.

Intinya perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu perusahaan di masa datang. Dengan mengestimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan.

Perusahaan akan dapat merencanakan dengan lebih baik kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, perencanaan, sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat, dan jumlah yang tepat. Selain itu perencanaan sumber daya manusia berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, h. 138-139

<sup>3</sup> Andrew E. Sikula, *Administration and Human Resources Management*, (John Wiley & Sons, inc, 1981), h. 33.

<sup>4</sup> Arun Monappa dan Mirza S. Saidikin, *Personnel Management*, (New Delhi : Tata McGraw-hill Publishing Company, 1979), h. 33.



disetujui dan juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka pendek dan panjang oleh perusahaan.

Kemudian memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan perlu dilakukan penarikan pegawai sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penarikan pegawai suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. Dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui sumber-sumber rekrutmen sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dilakukan rekrutmen ke sumber-sumber tersebut.<sup>5</sup>

Sebelum rekrutmen dilakukan bank sudah terlebih dahulu membuat suatu perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja menyangkut jumlah tenaga yang dibutuhkan berikut persyaratan-persyaratan lain-lainnya. Perencanaan tenaga kerja sangat penting untuk dibuat mengingat setiap tahun ada saja karyawan yang keluar baik karena pensiun, permintaan berhenti sendiri atau diberhentikan oleh perusahaan. Akibatnya akan terjadi kekosongan pegawai di dalam bank dan ini tidak perlu terjadi jika bank sudah membuat perencanaan sebelumnya, sehingga jika ada karyawan yang keluar, maka langsung ditempati oleh karyawan baru.

Langkah selanjutnya setelah memperoleh tenaga kerja dari hasil rekrutmen yang sesuai dengan perencanaan tenaga kerja yang ada, maka pihak bank harus melakukan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu beserta

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumberr Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), cet. 7, h. 33.

jumlahnya. Seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Apabila calon pelamar lolos dalam seleksi ini maka langkah selanjutnya adalah mengikuti seleksi melalui wawancara, test tertulis (Psikotest dan test pengetahuan umum serta test pengetahuan pekerjaan) sampai dengan test kesehatan. Bahkan proses ini akan dilanjutkan melalui sistim pelatihan atau magang untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja sekaligus mengasah kemampuannya. seluruh proses ini akan sangat menentukan apakah karyawan dapat diterima atau tidak. Yang paling penting dalam proses rekrutmen dan seleksi tujuannya adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.<sup>6</sup>

Kualitas sumber daya manusia juga harus ditingkatkan terhadap seluruh karyawan yang ada di dalam bank terutama bagi karyawan yang lama. Karyawan yang lama perlu diberikan pelatihan dan pengembangan diri baik di dalam maupun diluar perusahaan. Kemudian pelatihan dan pengembangan karyawan harus pula dilakukan penyesuaian-penyesuaian seperti pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. selanjutnya perlu dilakukan perencanaan karir bagi seluruh karyawan secara transparan dan jelas. Semua langkah-langkah ini akan memotivasi karyawan agar disiplin dan bertanggung jawab dalm bekerja. Bahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti diatas akan dapat menurunkan *turn over* suatu perusahaan dan ini berarti biaya untuk rekrutmen dan seleksi dapat diminimalkan.<sup>7</sup>

Yang menjadi subjek penelitian disini adalah PT.Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru, peneliti ingin menganalisa apakah system rekrut pada PT. Bank Muamalat

---

<sup>6</sup> *Ibid.*,h. 34

<sup>7</sup> Arun Monappa dan Mirza S. Saidikin, *Op. cit.*,h. 38

Tbk. Cabang Pekanbaru telah sesuai dengan prinsip- prinsip rekrutmen yang basik dan juga prinsip- prinsip islam dan bagaimana dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru. Islam telah menganjurkan kepada seluruh umat manusia untuk hidup saling tolong menolong dengan berdasarkan pada rasa tanggung jawab bersama dan tanggung- menanggung dalam hidup bermasyarakat. Islam juga mengajarkan agar dalam hidup bermasyarakat dapat ditegakkan nilai-nilai keadilan dan hindarkan praktik-praktik penindasan dan pemerasan, begitu juga dalam hal dunia bisnis.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas, judul penelitian ini adalah **“Rekrutmen Sumber Daya Manusia dan Dampaknya pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Pekanbaru ”.**

## **B. Permasalahan**

### **1. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang di persoalkan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada rekrutmen sumber daya manusia dan dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapatlah dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.
- b. Bagaimana analisis rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru menurut pandangan Islam.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui analisis rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru menurut pandangan Islam.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Melalui penelitian rekrutmen sumber daya manusia dan dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis. Sehingga penulis dapat mengetahui apakah rekrutmen sumber daya manusia yang di berikan oleh PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru sesuai dengan pandangan Islam.
- b. Sebagai informasi terhadap segala kemungkinan yang menjadi dampak dari kebijakan yang telah dikeluarkan bank.

### **D. Metode Penelitian**

#### **1. Lokasi objek penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 417-419 Tangkerang Pekanbaru.

#### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan bagian Personalia PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian

adalah Rekrutmen sumber daya manusia dan dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru menurut pandangan Islam.

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi dua kategori yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian adalah karyawan dan bagian personalia PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh langsung dari buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian, serta mengambil data-data dari *website* internet.

### 4. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilyah *generelasi* yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru yang berjumlah 87 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi trsebut. pada penelitian ini digunakan sampel bertujuan atau purposive sampel. subjek yang diambil sebagai sampel berjumlah 23 orang yaitu 1 orang kepala Cabang, 1 orang *Manager Operasional*, 2 orang Bagian Personalia, 4 orang bagian *Back office*, 5 orang bagian *Account Manager*, 4 orang bagian Teller, 4 orang bagian *Costomer service* dan 2 orang bagian *Support* pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru

## 5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran langsung tentang subjek yang diteliti.
- b. Wawancara yaitu penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan dari beberapa bagian yang ada di PT. Bank Muamalat Tbk.. Cabang Pekanbaru.
- c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara pengumpulan dokumen-dokumen dari Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru yang meliputi sejarah berdirinya Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru, visi dan misi, fungsi dan tugas Bank Muamalat Indonesia, Filosofi perusahaan, struktur organisasi, dan data-data yang ada di bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.

## 6. Metode Analisis

Untuk mengetahui metode analisis yang dipergunakan dalam rangka menjawab perumusan masalah penelitian, penulis menggunakan metode *kualitatif* yang dianalisa secara penjabaran (*deskriptif*) dengan menggunakan data primer.. Sehingga dapat diketahui secara jelas mengenai bagaimana rekrutmen sumber daya manusia dan dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru.

## 7. Metode Penulisan

Metode *Deduktif* yaitu penulisan yang mengemukakan kaidah-kaidah pendapatan yang bersifat umum dianalisa kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus.

## **E. Sistematika Penelitian**

Secara hukum, masalah ini terdiri dari lima bab yang antara satu dengan lainnya memiliki hubungan yang logis dan organis.

**Bab I** merupakan pendahuluan yang didalamnya diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, telaah pustaka, dan sistematika penulisan.

**Bab II** yang didalamnya diuraikan tentang gambaran umum tentang objek yang diteliti dan tempat dimana akan dilakukannya penelitian, seperti sejarah berdirinya Bank Muamalat di Indonesia dan di Pekanbaru, fungsi dan tugas Bank Muamalat, filosofi perusahaan, struktur organisasi dan tugas, wewenang pada masing-masing bidang pada Bank Muamalat.

**Bab III** yang didalamnya diuraikan tentang arti dari rekrutmen dan seleksi, berbagai sumber rekrutmen, syarat-syarat menjadi rekruter yang baik, langkah-langkah proses seleksi, sumber daya manusia atau tenaga kerja menurut pandangan Islam.

**Bab IV** yang didalamnya diuraikan tentang pelaksanaan kegiatan merekrut karyawan pada Bank Muamalat Cabang Pekanbaru dan menganalisa bagaimana dampaknya pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Pekanbaru dan juga menganalisa masing-masing persyaratan tersebut menurut pandangan Islam.





## **BAB III**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Pengertian Rekrutment Dan Seleksi<sup>1</sup>**

Menurut pendapat beberapa orang ahli yaitu:

Pengertian rekrutmen adalah sebagai berikut, “penarikan calon pegawai adalah tindakan atau suatu proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.<sup>2</sup> Adapun definisi lain dari rekrutmen adalah penarikan calon pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.”<sup>3</sup> Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan dan apa yang diinginkan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia didalam perkembangan teknologi industri tampak berperan sekali. Walaupun teknologi secanggih apa pun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia.

Sementara definisi lainnya yaitu sebagai berikut, penarikan calon pegawai adalah proses pembentukan sekumpulan pelamar yang memiliki kualitas tertentu.”

Dari ketiga definisi diatas dapat ditarik suatu pandangan umum bahwa” penarikan calon pegawai merupakan seangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon- calon pegawai yang memenuhi syarat –syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi”. Ini berarti melalui program penarikan pegawai, organisasi harus dapat memperoleh rekrutmen yang sebelumnya

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Op.cit., h 33

<sup>2</sup> Andrew E. Sikula, l” *Administration and Human Resources Management*” . (John Wiley & Sons, inc, 1981) h. 33

<sup>3</sup> Arun Monappa dan Mirza S. Saidikin, ” *Personnel Management*” . New Delhi: tata McGraw-hill

telah truraisecara rinci dalam *job description* ( uraian jabatan ), *job specification*(spesifikasi jabatan) dan *job performance standart*(standar penampilan jabatan).

## **B. Berbagai Sumber Rekrutmen:**<sup>4</sup>

Agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu digarap.perlu tidaknya sumber tertentu tergantung antara lain pada jenis dan jumlah tenaga kerja baru yang hendak direkrut.

### *1. Pelamar langsung*

Pengalaman menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang dapat selalu dimanfaatkan adalah datngnya para pelamar pekerjaan ke perusahaan. Pelamar langsung ini sering dikenal dengan istilah “ *aplikation at the gate* ” artinya para pencari kerja datang seniri ke perusahaan untuk melamar, adakalanya tanpa mengetahui apakah diperusahaan yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.

### *2. Lamaran tertulis*

Sumer lain yang wajar dipertimbangkan adalah lamaran tertulis yang dikirimkan oleh para pelamar. Sebagaiman halnya dengan lamaran langsung, para pelamar yang mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba

---

<sup>4</sup> *Ibid.*,h 34

saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam perusahaan yang menjadi alamat lowongannya ada lowongan atau tidak

*c. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam*

Biasanya para anggota suatu perusahaan mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam perusahaan dimana mereka bekerja. Karena mereka adalah orang dalam. Pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap yang mencakup berbagai hal, seperti:

- a) Sifat pekerjaan yang harus dilakukan
- b) Persyaratan pendidikan dan pelatihan
- c) Pengalaman pekerjaan
- d) Imbalan yang diberikan
- e) Status dan hierarki perusahaan

Suatu hal yang lumrah apabila anggota perusahaan menyampaikan informasi mengenai lowongan yang ada kepada berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran.

*a. Iklan*

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya.<sup>5</sup>

### **C. Seleksi Calon Pegawai.<sup>6</sup>**

---

<sup>5</sup> *Ibid.*,h 35

<sup>6</sup> Ati Cahyani,"*Strategi Dan Kebijakan manajemen Sumber Daya manusia*"(Jakarta Barat:PT.Macanan Jaya Cemerlang,2009), Cet. Ke-2, h.63

Penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dioilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari oilihan sekelompok calon- calon pegawai yang berpotensi.

Lingkup pekerjaan manajemen personel ini dilakukan setelah tahap penarikan calon pegawai. Dalam rekrutmen bagian kepegawaian masih berhubungan dengan calon-calon pegawai, artinya kegiatan recriutmen belum menetapkan calon pegawai mana yang memenuhi syarat untuk bisa diterima dan calon pegawai yang mana yang harus ditolak lamarannya. Untuk dapat menetapkan calon calon pegawai yang bisa diterima dan ditolak untuk menjadi pegawai dari suatu perusahaan / organisasi diperlukan serangkaian kegiatan lain yaitu seleksi. Dengan demikian maka seleksi dapat diartikan, “rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan / organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa- siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima atau ditolak menjadi pegawai”

#### **D. Syarat Rekrutmen Dan Kriteria Merekrut Karyawan Yang Baik<sup>7</sup>**

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam perusahaan terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan perusahaan atau tidak sangat yergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

#### **E. Langkah-langkah dalam proses seleksi**

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, h 65

Langkah- langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi ialah:

1. Penerimaan surat lamaran

Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Oleh karena itu kedua belah pihak menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi penempuh tenaga kerja menempuh jalan ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan factor-faktor lain yang di pandang relevan. dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya ke organisasi, pelamar dapat memutuskan apakah ia akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak. artinya dalam kunjungan pertama itu pelamar sudah akan memiliki pandangan umum tentang organisasi yang akan mempekerjakannya

2. Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan padanya.

Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh para pelamar, yaitu :

1. Tes psikologi

Tes psikologi tersebut di maksudkan untuk mengukur berbagai factor kepribadian yang diperuntukkan bagi upaya mencocokkan kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya. misalnya:

- a. Tes kepribadian yang mengukur dan tempramen seseorang yang diharapkan menduduki jabatan yang eksekutif tingkat puncak, tingkat menengah dan tingkat rendah.
  - b. Tes psikologi yang lainnya adalah tes yang mengukur kreatifitas dan daya nalar seseorang.
2. Tes yang menguji pengetahuan pelamar

Tes pengetahuan:sebagaimana halnya dengan tes psikologi, dewasa ini terdapat beraneka ragam tes yang dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal.misalnya ada tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktek kepemimpinan, tes yang mengukur kemampuan dan pemahaman seseorang tentang ruang, waktu, angka-angka lain sebagainya tentang kecekatan menangkap makna petunjuk verbal dan.
3. Tes pelaksanaan pekerjaan.

Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes kemampuan koordinasi fisik,tes yang mengukur kemampuan visualisasi spatial, bahkan tes yang mengatur kemampuan seseorang menghadapi situasi nyata dalam pekerjaan seperti mengambil keputusan dan memecahkan masalah yang diperutukkan bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial dan professional tersedia pula.
4. Wawancara seleksi

Wawancara sebagai alat seleksi yang sering dipandang sebagai langkah yang sangat penting. Karena dipandang sebagai langkah penting, penggunaannya pun sering dan paling luas.Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan

formal antara perekrut dan pelamar. Jika dilaksanakan dengan baik, lima manfaat yang dapat dipetik adalah:

- a. Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam perusahaan
- b. Perolehan jawaban yang agak pasti tentang pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan padanya
- c. Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan pelamar lain untuk pekerjaan yang sama
- d. Pengenalan pelamar yang lebih baik oleh pewawancara
- e. Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal perusahaan yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperoleh dari pewawncaranya.

Pada dasarnya wawancara diselenggarakan dalam bentuk tatap muka antara seorang peawancara antara seorang pelamar. Meskipun demikian tidak tertutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara berkelompok, perlu ditekankan bahwa wawancara berkelompok dapat digunakan apabila diperlukan pandangan beberapa orang pewawancara sekaligus mengenai diri para pelamar.

Dewasa ini dikenal paling sedikit 5 jenis wawancara, yaitu:

- a. Wawancara tidak terstruktur
- b. Wawancara terstruktur
- c. Gabungan dari tidak terstruktur dan terstruktur
- d. Pemecahan masalah
- e. Wawancara dalam situasi stres

5. *Pengecekan latar belakang pelamar langsung dan surat-surat referensinya*

6. *Evaluasi kesehatan*
7. *Wawancara oleh manager yang akan menjadi atasan langsungnya*
8. *Pengenalan pekerjaan, dan*
9. *Keputusan atas lamaran*

## **F. Dasar Pemilihan Metode Seleksi<sup>8</sup>**

Proses seleksi dapat dilaksanakan dengan beragam metode. Tetapi, perusahaan tidak dapat memilih untuk menggunakan suatu metode seleksi tanpa adanya alasan atau pertimbangan yang tepat. Berikut ini adalah sejumlah dasar pertimbangan memilih metode seleksi yang akan digunakan:

1. Kriteria seleksi untuk posisi yang diisi
2. Kelayakan metode dengan posisi yang diisi
3. Kemampuan staf yang terlibat dalam proses seleksi
4. Kemudahan masalah administrative
5. Masalah waktu
6. Ketepatan hasil
7. Biaya

Metode yang dipilih harus sesuai dengan Kriteria seleksi. Misalnya ,untuk menyeleksi tenaga penjual, metode seleksi yang tepat adalah metode unjuk keahlian atau presentasi.metode seleksi yang dipilih juga harus layak dan sesuai tdengan posisi yang lowong. Misalnya, psikotes mungkin akan menyinggung perasaan kandidat yang telah mengisi posisi senior( *posisi manager*). Selain itu, kemampuan staf yang terlibat dalam proses seleksi harus pula diperhatikan; tidak mungkin perusahaan melakukan test untuk

---

<sup>8</sup> Garry Dessler," *Managemen Sumber Daya Manusia*"(Jakarta : PT. Macana jaya Cemerlang, 2008), h 155



menterjemahkan nasakah dari bahasa inggris ke bahasa Indonesia, misalnya bila karyawan yang terlibat dalam proses seleksi tidak memiliki kemampuan penerjemahan yang baik. metode seleksi yang digunakan pun dipilih yang tidak menimbulkan kesulitan *administrative*. Masalah waktu menjadi penting, karena ada sejumlah posisi yang harus diisi. Oleh karena itu. Diguakan metode yang tidak banyak memakan waktu.

#### **G. Syarat Seleksi:<sup>9</sup>**

Seleksi yang baik senantiasa diusahakan sedemikian rupa, sehingga mempunyai penilaian seobjektif mungkin. Dengan demikian apapun keputusan yang dibuat organisasi mempunyai dampak positif bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan masalah penerimaan pegawai.

Pada Bank Muamalat syarat rekrutmen yang telah ditetapkan diperoleh dari kebijakan bank muamalat pusat yaitu:

1. Bank Muamalat biasanya mengambil calon pegawai berdasarkan atas kebutuhan bank itu sendiri, jika bank tersebut membutuhkan banyak calon pegawai maka Bank Muamalat membuka pengumuman bisa berupa iklan melalui media elektronik dan media massa. Namun jika bank tersebut hanya membutuhkan beberapa orang saja maka bagian personel bank muamalat hanya mengambil calon pegawainya dari surat lamaran yang pernah masuk sebelumnya. dan bagian manager operational (*mo*) lah yang akan melakukan seleksi pada calon pegawai yang ada.
2. Bank Muamalat melakukan kegiatan seleksi:
  - a. Seleksi harus dihubungkan dengan *job analysis*.

---

<sup>9</sup> Wira Putra, Wawancara, 17 Januari 2010

Jika sasaran akhir dari seleksi adalah memperoleh pegawai secara jelas dalam uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar jabatan. Dengan demikian tolak ukur untuk melakukan penilaian bukan pada nilai pribadi pada *selector*, tetapi pada hal yang objektif lagi, yaitu pada jabatan itu sendiri.

b. Reliabilitas

Umumnya proses seleksi dilakukan melalui serangkaian kegiatan tes (ujian).

c. Validitas

Disamping *reliabilitas*, alat tes juga harus valid (*abash*). Hal ini berarti bahwa setiap alat tes hendaknya dirancang sesuai suatu tujuan tertentu. Validitas berarti hasil tes secara signifikan dihubungkan dengan performance jabatan atau dengan kriteria-kriteria lainnya yang relevan.

Untuk mengukur tingkat kecerdasan diperlukan suatu alat ukur yang berbeda dengan alat ukur yang tujuannya untuk mengukur sikap. Jika tujuannya untuk mengukur tingkat kemampuan berkomunikasi secara lisan dari para pelamar, tes wawancara relatif lebih baik jika dibandingkan tes tertulis.

Berikut ini adalah profil seorang rekruter yang baik:<sup>10</sup>

1. Dapat mencari orang yang sesuai dengan yang diminta oleh organisasi.
2. Benar-benar mengetahui lowongan jabatan yang ada
3. Mengetahui kelemahan dan kelebihan bank
4. Tidak melebih-lebihkan perusahaan
5. Membaca ringkasan latar belakang calon pegawai sebelum mengintrview

---

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit.*, h 160

6. Mencari tau sampai seberapa jauh pengetahuan calon akan pekerjaan dan perusahaan .
7. Jangan mencari calon yang berasal dari satu sekolah
8. Mencari orang yang senang dengan perusahaan (jangan yang frustrasi)
9. *Personable*, sopan. Tepat waktu, dan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.
10. Dapat mengadakan *feedback* dan evaluasi.

#### **H. Sumber Daya Manusia Atau Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam<sup>11</sup>**

Menurut *Imam Syaibani*: “ kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang/ harga dengan cara halal. Dalam islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Sedangkan sumber daya manusia adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau mendapatkan imbalan yang pantas, termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Sumber daya manusia sebagai satu factor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dalam memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan sebuah kewajiban terhadap orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal. Islam sangat

---

<sup>11</sup> Iman Hilman dkk, *Perbankan Syariah Masa Depan*, (Jakarta Selatan, Senayan Abadi Publishing, 2003) h.71

mendorong umatnya untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya dalam arti professional terhadap pekerjaannya.

## **I. Kondisi Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah**

Perkembangan bank-bank syariah di dunia dan di Indonesia mengalami kendala karena bank syariah hadir di tengah-tengah perkembangan dan praktik-praktik perbankan konvensional yang sudah mengakar dalam kehidupan masyarakat secara luas. Kendala yang dihadapi oleh perbankan (lembaga keuangan) syariah tidak terlepas dari belum tersedianya sumber daya manusia secara memadai dan peraturan perundang-undangan karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Hal ini mengingat bahwa di masing-masing negara, terutama yang masyarakatnya mayoritas muslim, tidak mempunyai infrastruktur pendukung dalam operasional perbankan syariah secara merata. Konsekuensi perkembangan di masing-masing negara tersebut tentunya akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap perkembangan perbankan syariah di dunia. Apalagi pada saat ini produk-produk keuangan semakin cepat perkembangannya.<sup>12</sup>

Kurangnya sumber daya manusia ini didasarkan pada tingkat pemahaman syariah yang masih terbatas dan tingkat pengetahuan system perbankan syariah yang rendah. Hal ini karena sebagian besar SDM tidak pernah mendapatkan pendidikan formal dibidang perbankan syariah atau ekonomi syariah. Proses komunikasi merupakan kunci penting bagi keberhasilan bank dimasa yang akan datang.

Dilihat kondisi sekarang sumber daya manusia di bank syariah tidak mampu mencukupi kebutuhan informasi tentang bank syariah. sehingga minimnya pengetahuan masyarakat umum tentang bank syariah dan kurangnya minat untuk menggunakan jasa perbankan syariah, padahal hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat yang mengetahui dengan baik tentang perbankan syariah memiliki kecendrungan untuk mengenali menjadi nasabah bank syariah. Secara *kuantitatif*, kecendrungan masyarakat yang memiliki pengetahuan dan informasi tentang bank syariah akan menjadi nasabah bank syariah adalah 2,4 kali lipat dibandingkan dengan masyarakat yang tidak memiliki pengetahuan dan informasi ( Bank Indonesia 2000 )

Islam sangat menjunjung tinggi dan mengangkat derajat bagi orang- orang yang berkualitas didalam segala bidang, termasuk didalamnya kualitas karyawan yang baik, dalam perekrut karyawan atau dalam sumber perekrutan karyawan ,seorang pemimpin atau karyawan haruslah bekerja sesuai keahliannya, sebagaimana dijelaskan dalam hadist yang diriwayatkan oleh bukhori: artinya”apabila kepengurusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> [www.google.com/kurangnya sumber daya manusia yang professional/10 januari 2010](http://www.google.com/kurangnya_sumber_daya_manusia_yang_professional/10_januari_2010)



**BAB IV**  
**REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA**  
**PADA PT.BANK MUAMALAT**

**A. Pelaksanaan Kegiatan Merekrut Karyawan Pada Bank Muamalat<sup>1</sup>**

Pada dasarnya pelaksanaan merekrut karyawan pada bank muamalat sama saja dengan bank umum lainnya.

Adapun persyaratan rekrutmen pada bank muamalat yaitu:

1. Minimal S-1 Lulusan Perguruan Tinggi dengan Fakultas Akreditasi A dalam dan luar negeri.
2. IPK > 3.00
3. TOEFL > 500 (*Sertikasi TOEFL atau EPT berlaku satu tahun*)
4. Mampu membaca Al-Qur'an
5. Diutamakan menguasai bahasa asing (*Inggris, Arab, Perancis, Mandarin*)
6. Dapat mengoperasikan komputer, minimum : Windows Office
7. Laki-laki/Perempuan, usia maximum 27 tahun
8. Berbusana muslimah bagi wanita
9. Mendapat izin tertulis dari orangtua atau wali
10. Belum menikah selama pelatihan berlangsung
11. Bersedia ditempatkan dicabang Bank Muamalat
12. Dapat bekerja dengan kultur Muamalat *Spirit* dan bekerja sama dalam tim

---

<sup>1</sup> [www.Bank Muamalat.com](http://www.Bank Muamalat.com), 8 Mei 2010

13. Ikatan dinas selama 5 tahun terhitung sejak pelatihan, apabila mengundurkan diri kurang dari 5 tahun dikenakan sanksi sebesar Rp150 juta rupiah.

14. Untuk semua jurusan.

Langkah-langkah yang harus ditempuh calon karyawan.<sup>2</sup>

#### *I. Seleksi Administrasi*

Seleksi administrasi yaitu, seleksi yang dilakukan guna menentukan apakah calon karyawan memenuhi syarat dan akan di panggil dan dilakukan seleksi, pelamar harus mempersiapkan dan menunjukkan ke perusahaan kelengkapan- kelengkapan administrasi yang telah dicantumkan dalam iklan. dengan tahapan dan materi tes sebagai berikut

#### *II. Tes tertulis*

Tes yang pertama kali dihadapi oleh calon karyawan bank muamalat yaitu tes tertulis, dalam tes tertulis tersebut calon karyawan mengerjakan soal- soal mengenai, pengetahuan agama, pengetahuan umum dan pengetahuan ilmu perbankan syariah.

#### *III. Test psikotes*

Bank muamalat melakukan test psikotes di suatu lembaga psikotes dimana bank muamalat telah bekerjasama pada lembaga tersebut dan mempercayakan hasil psikotes pada lembaga tersebut.

#### *IV. Test wawancara (Interview)*

Dari hasil psikotes yang telah didapat pada lembaga tersebut, Bank Muamalat melakukan test selanjutnya yaitu test wawancara, yang dilakukan panitia rekrutmen oleh kepala cabang Bank itu sendiri dan manager operasional.

---

<sup>2</sup> Nova Ulina Ginting, Wawancara, 24 Februari 2010



## V. Test TOEFL

Test TOEFL dilaksanakan pada lembaga (*LIA*) yang telah menjadi standart toefl pada bank muamalat tersebut.

## VI. Test Agama

Calon karyawan akan melaksanakan test trakhir dalam penentuan rekrutmen yaitu tes membaca Al-Quran bagi wanita dan tes Kultum bagi laki-laki. calon karyawan wanita harus mampu membaca al-Quran dengan fasih dan calon karyawan laki-laki harus mampu memberikan suatu materi kuliah (*ceramah*), yang isi materi kuliah tersebut sesuai dengan kemampuan peserta rekrutmen.<sup>3</sup>

## B. A. Analisa Rekrutmen Menurut Ekonomi Islam<sup>4</sup>

### 1. Pendidikan minimal S1

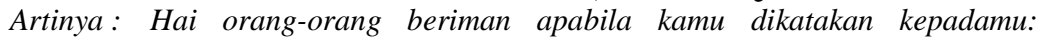
Bank membuat kebijakan yang berupa salah satu syarat calon karyawan Bank Muamalat adalah pendidikan minimal S1 mulai per 31 januari 2010, dengan alasan seorang sarjana lebih berkompetensi dalam melaksanakan segala visi dan misi dari bank muamalat.

Al-Mujadalah ayat 11



<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> www.google.com ,22 April 2010

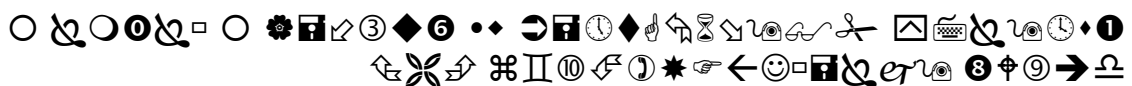


## 2. IPK> 3.00

### 3. Mampu membaca Al- Qur'an

Al-Qur'an merupakan pedoman hidup setiap muslim dalam menghadapi perkembangan dunia. Azas hukum Islam ialah al.Qur'an dan Al-Sunnah, ekonomi Islam merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep islam yang utuh dan menyeluruh. Aktivitas ekonomi islam merupakan suatu bentuk ibadah. Ekonomi Islam merupakan system yang memiliki pengawasan yang melekat yang berakar dari keimanan dan tanggung jawab kepada Allah. Bank muamalat yang merupakan bank murni syariah yang setiap aktifitasnya dan segala produk telah di anggap kaffah. Maka dari itu semua karyawan dan kru muamalat dapat mengamalkannya

dalam setiap aktifitas kehidupannya .Bekerja dalam sistem kebijakan Bank Muamalat dianggap bisa menjadikan semua aktifitas yang dilakukan hanya semata-mata mengharap ridho dari Allah.adapun ayat yang mewajibkan setiap muslim untuk menjadikan pedoman hidup mereka pada **surat Al- Baqarah ayat 2** yang berisi:<sup>5</sup>



Artinya : *Kitab Al Quran ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertaqw*

4. Dapat mengoprasikan komputer minimum :*Windows Office* dan TOEFL > 500<sup>6</sup>

Agar masing-masing kru dapat berperan optimal, Bank Muamalat meletakkan tiga ranah pengembangan SDI yang terangkum dalam *The Celestical Management* atau manajemen langit. Pertama, menempatkan perusahaan sebagai tempat ibadah yang diimplementasikan dalam ZIKR (*Zero Base*, Iman, Konsisten, dan *Result oriented*). Kedua, perusahaan sebagai tempat berkumpul dan berbagi kesejahteraan dalam bentuk sharing PIKR (*Power, Information, Knowledge* dan *Reward*). Ketiga, perusahaan sebagai medan pertempuran untuk memajukan ekonomi umat, dalam bentuk komunitas MIICR (*Militan, Intelek, Kompetitif, dan Regeneratif*). Dengan berpijak pada tiga ranah di atas, bagi kru Bank Muamalat hasil kerja tidak hanya diukur dari prestasi yang bersifat *tangible*. Sebab, “Hasil sesungguhnya yang kami harapkan adalah manfaat akhirat,Sedangkan untuk program pengembangan SDI, Bank Muamalat menerapkan tujuh standar kefasihan yang harus dikuasai oleh seluruh kru. Tujuh kefasihan tersebut adalah

---

<sup>5</sup> Al- Qur'an Word

<sup>6</sup> *Ibid*

kefasihan *general concept* tentang perbankan syariah, kefasihan data dan strategi yang meliputi *corporate goals, value*, sejarah, struktur organisasi hingga laporan keuangan. Berikutnya adalah kefasihan informasi dan teknologi yang mensyaratkan penguasaan komputer minimal *MS Office*, dan penguasaan internet, kefasihan bahasa asing dengan *toefl score* rata-rata 500, kefasihan konsep sistem dan prosedur, kefasihan konsep muamalat *spirit*, serta kefasihan komunikasi dan presentasi. Tujuh program dasar pengembangan kompetensi tersebut diberlakukan bagi seluruh kru mulai dari pimpinan hingga pelaksana. Sertifikasi dan penilaian atas implementasi konsep tersebut dilakukan oleh pihak independen seperti para ahli di bidang ekonomi syariah, Dewan Syariah Nasional dan lembaga terkait.<sup>7</sup>

5. Laki –laki/ perempuan usia maksimal :27 tahun dan berbusana muslimah bagi wanita.

Peraturan mengenai usia yang telah ditetapkan oleh Bank Muamalat tersebut dikarenakan oleh bank muamalat menginginkan calon karyawan yang muda dan berpotensi untuk dapat mengembangkan Visi dan Misi dari Bank Muamalat tersebut. Dan sehubungan dengan cara berpakaian Bank muamalat pun membuat aturan berpakaian muslimah berhubung lembaga yang mereka naungi adalah lembaga Syariah.maka semua aturan mereka pun sesuai dengan ketentuan islam.adapun ayat yang memperkuat tentang menutup aurat bagi wanita yaitu :surah Al-Ahzab ayat 59, yang berisikan keharusan wanita pakai jilbab,bila berada diluar rumah.

6. Mendapat izin tertulis dari orang tua/ wali dan belum menikah selama pelatihan berlangsung.

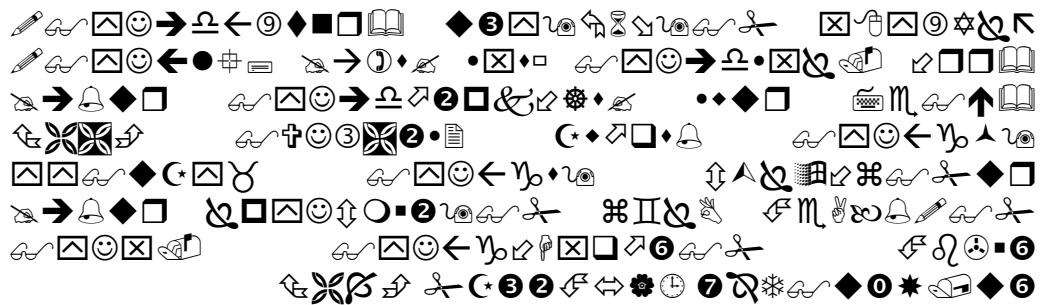
---

<sup>7</sup>[Http// www. Windows Office dan TOEFL.com](http://www.WindowsOffice.com)

𐀀𐀁𐀂𐀃𐀄𐀅𐀆𐀇𐀈𐀉𐀊𐀋𐀌𐀍𐀎𐀏𐀐𐀑𐀒𐀓𐀔𐀕𐀖𐀗𐀘𐀙𐀚𐀛𐀜𐀝𐀞𐀟𐀠𐀡𐀢𐀣𐀤𐀥𐀦𐀧𐀨𐀩𐀪𐀫𐀬𐀭𐀮𐀯𐀰𐀱𐀲𐀳𐀴𐀵𐀶𐀷𐀸𐀹𐀺𐀻𐀼𐀽𐀾𐀿𐁀𐁁𐁂𐁃𐁄𐁅𐁆𐁇𐁈𐁉𐁊𐁋𐁌𐁍𐁎𐁏𐁐𐁑𐁒𐁓𐁔𐁕𐁖𐁗𐁘𐁙𐁚𐁛𐁜𐁝𐁞𐁟𐁠𐁡𐁢𐁣𐁤𐁥𐁦𐁧𐁨𐁩𐁪𐁫𐁬𐁭𐁮𐁯𐁰𐁱𐁲𐁳𐁴𐁵𐁶𐁷𐁸𐁹𐁺𐁻𐁼𐁽𐁾𐁿𐂀𐂁𐂂𐂃𐂄𐂅𐂆𐂇𐂈𐂉𐂊𐂋𐂌𐂍𐂎𐂏𐂐𐂑𐂒𐂓𐂔𐂕𐂖𐂗𐂘𐂙𐂚𐂛𐂜𐂝𐂞𐂟𐂠𐂡𐂢𐂣𐂤𐂥𐂦𐂧𐂨𐂩𐂪𐂫𐂬𐂭𐂮𐂯𐂰𐂱𐂲𐂳𐂴𐂵𐂶𐂷𐂸𐂹𐂺𐂻𐂼𐂽𐂾𐂿𐃀𐃁𐃂𐃃𐃄𐃅𐃆𐃇𐃈𐃉𐃊𐃋𐃌𐃍𐃎𐃏𐃐𐃑𐃒𐃓𐃔𐃕𐃖𐃗𐃘𐃙𐃚𐃛𐃜𐃝𐃞𐃟𐃠𐃡𐃢𐃣𐃤𐃥𐃦𐃧𐃨𐃩𐃪𐃫𐃬𐃭𐃮𐃯𐃰𐃱𐃲𐃳𐃴𐃵𐃶𐃷𐃸𐃹𐃺𐃻𐃼𐃽𐃾𐃿𐄀𐄁𐄂𐄃𐄄𐄅𐄆𐄇𐄈𐄉𐄊𐄋𐄌𐄍𐄎𐄏𐄐𐄑𐄒𐄓𐄔𐄕𐄖𐄗𐄘𐄙𐄚𐄛𐄜𐄝𐄞𐄟𐄠𐄡𐄢𐄣𐄤𐄥𐄦𐄧𐄨𐄩𐄪𐄫𐄬𐄭𐄮𐄯𐄰𐄱𐄲𐄳𐄴𐄵𐄶𐄷𐄸𐄹𐄺𐄻𐄼𐄽𐄾𐄿𐅀𐅁𐅂𐅃𐅄𐅅𐅆𐅇𐅈𐅉𐅊𐅋𐅌𐅍𐅎𐅏𐅐𐅑𐅒𐅓𐅔𐅕𐅖𐅗𐅘𐅙𐅚𐅛𐅜𐅝𐅞𐅟𐅠𐅡𐅢𐅣𐅤𐅥𐅦𐅧𐅨𐅩𐅪𐅫𐅬𐅭𐅮𐅯𐅰𐅱𐅲𐅳𐅴𐅵𐅶𐅷𐅸𐅹𐅺𐅻𐅼𐅽𐅾𐅿𐆀𐆁𐆂𐆃𐆄𐆅𐆆𐆇𐆈𐆉𐆊𐆋𐆌𐆍𐆎𐆏𐆐𐆑𐆒𐆓𐆔𐆕𐆖𐆗𐆘𐆙𐆚𐆛𐆜𐆝𐆞𐆟𐆠𐆡𐆢𐆣𐆤𐆥𐆦𐆧𐆨𐆩𐆪𐆫𐆬𐆭𐆮𐆯𐆰𐆱𐆲𐆳𐆴𐆵𐆶𐆷𐆸𐆹𐆺𐆻𐆼𐆽𐆾𐆿𐇀𐇁𐇂𐇃𐇄𐇅𐇆𐇇𐇈𐇉𐇊𐇋𐇌𐇍𐇎𐇏𐇐𐇑𐇒𐇓𐇔𐇕𐇖𐇗𐇘𐇙𐇚𐇛𐇜𐇝𐇞𐇟𐇠𐇡𐇢𐇣𐇤𐇥𐇦𐇧𐇨𐇩𐇪𐇫𐇬𐇭𐇮𐇯𐇰𐇱𐇲𐇳𐇴𐇵𐇶𐇷𐇸𐇹𐇺𐇻𐇼𐇽𐇾𐇿𐈀𐈁𐈂𐈃𐈄𐈅𐈆𐈇𐈈𐈉𐈊𐈋𐈌𐈍𐈎𐈏𐈐𐈑𐈒𐈓𐈔𐈕𐈖𐈗𐈘𐈙𐈚𐈛𐈜𐈝𐈞𐈟𐈠𐈡𐈢𐈣𐈤𐈥𐈦𐈧𐈨𐈩𐈪𐈫𐈬𐈭𐈮𐈯𐈰𐈱𐈲𐈳𐈴𐈵𐈶𐈷𐈸𐈹𐈺𐈻𐈼𐈽𐈾𐈿𐉀𐉁𐉂𐉃𐉄𐉅𐉆𐉇𐉈𐉉𐉊𐉋𐉌𐉍𐉎𐉏𐉐𐉑𐉒𐉓𐉔𐉕𐉖𐉗𐉘𐉙𐉚𐉛𐉜𐉝𐉞𐉟𐉠𐉡𐉢𐉣𐉤𐉥𐉦𐉧𐉨𐉩𐉪𐉫𐉬𐉭𐉮𐉯𐉰𐉱𐉲𐉳𐉴𐉵𐉶𐉷𐉸𐉹𐉺𐉻𐉼𐉽𐉾𐉿𐊀𐊁𐊂𐊃𐊄𐊅𐊆𐊇𐊈𐊉𐊊𐊋𐊌𐊍𐊎𐊏𐊐𐊑𐊒𐊓𐊔𐊕𐊖𐊗𐊘𐊙𐊚𐊛𐊜𐊝𐊞𐊟𐊠𐊡𐊢𐊣𐊤𐊥𐊦𐊧𐊨𐊩𐊪𐊫𐊬𐊭𐊮𐊯𐊰𐊱𐊲𐊳𐊴𐊵𐊶𐊷𐊸𐊹𐊺𐊻𐊼𐊽𐊾𐊿𐋀𐋁𐋂𐋃𐋄𐋅𐋆𐋇𐋈𐋉𐋊𐋋𐋌𐋍𐋎𐋏𐋐𐋑𐋒𐋓𐋔𐋕𐋖𐋗𐋘𐋙𐋚𐋛𐋜𐋝𐋞𐋟𐋠𐋡𐋢𐋣𐋤𐋥𐋦𐋧𐋨𐋩𐋪𐋫𐋬𐋭𐋮𐋯𐋰𐋱𐋲𐋳𐋴𐋵𐋶𐋷𐋸𐋹𐋺𐋻𐋼𐋽𐋾𐋿𐌀𐌁𐌂𐌃𐌄𐌅𐌆𐌇𐌈𐌉𐌊𐌋𐌌𐌍𐌎𐌏𐌐𐌑𐌒𐌓𐌔𐌕𐌖𐌗𐌘𐌙𐌚𐌛𐌜𐌝𐌞𐌟𐌠𐌡𐌢𐌣𐌤𐌥𐌦𐌧𐌨𐌩𐌪𐌫𐌬𐌭𐌮𐌯𐌰𐌱𐌲𐌳𐌴𐌵𐌶𐌷𐌸𐌹𐌺𐌻𐌼𐌽𐌾𐌿𐍀𐍁𐍂𐍃𐍄𐍅𐍆𐍇𐍈𐍉𐍊𐍋𐍌𐍍𐍎𐍏𐍐𐍑𐍒𐍓𐍔𐍕𐍖𐍗𐍘𐍙𐍚𐍛𐍜𐍝𐍞𐍟𐍠𐍡𐍢𐍣𐍤𐍥𐍦𐍧𐍨𐍩𐍪𐍫𐍬𐍭𐍮𐍯𐍰𐍱𐍲𐍳𐍴𐍵𐍶𐍷𐍸𐍹𐍺𐍻𐍼𐍽𐍾𐍿𐎀𐎁𐎂𐎃𐎄𐎅𐎆𐎇𐎈𐎉𐎊𐎋𐎌𐎍𐎎𐎏𐎐𐎑𐎒𐎓𐎔𐎕𐎖𐎗𐎘𐎙𐎚𐎛𐎜𐎝𐎞𐎟𐎠𐎡𐎢𐎣𐎤𐎥𐎦𐎧𐎨𐎩𐎪𐎫𐎬𐎭𐎮𐎯𐎰𐎱𐎲𐎳𐎴𐎵𐎶𐎷𐎸𐎹𐎺𐎻𐎼𐎽𐎾𐎿𐏀𐏁𐏂𐏃𐏄𐏅𐏆𐏇𐏈𐏉𐏊𐏋𐏌𐏍𐏎𐏏𐏐𐏑𐏒𐏓𐏔𐏕𐏖𐏗𐏘𐏙𐏚𐏛𐏜𐏝𐏞𐏟𐏠𐏡𐏢𐏣𐏤𐏥𐏦𐏧𐏨𐏩𐏪𐏫𐏬𐏭𐏮𐏯𐏰𐏱𐏲𐏳𐏴𐏵𐏶𐏷𐏸𐏹𐏺𐏻𐏼𐏽

## Surat Al-Isra' Ayat 23-24

☎✂📶◻◀⑨◀📶↩→✂⋄◻📖📷📶10📖⬛6📄🌀🌀⋄🔔⬛◻✉  
↗✕📶◀⬛🕶🌀📷🕒⬛◻📶🔍🕶🕶🌀📷⬛◻◀◼🕶✱③🌀①👉⋄🌀①  
🕒⊥⬛⬛↔→📷📶⬛③🕶◻👉🌀①📄🕶🕒☾🕒🌀🕒⬛📶🌀①



Artinya: *Dan Tuhanmu telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah kamu berbuat baik pada ibu bapakmu dengan sebaik-baiknya. Jika salah seorang di antara keduanya atau kedua-duanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, maka sekali-kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya perkataan "ah" dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang mulia Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil."*

yang berisikan <sup>8</sup>"tentang akhlak seorang anak kepada orang tua". Manusia diperintahkan untuk berbuat baik kepada orang tua dan Allah pun memerintahkan agar mengikuti/mencontoh orang yang berpegang teguh kepada agama Allah.<sup>9</sup> Dilarang menikah selama pelatihan berlangsung dikarenakan pada masa pelatihan berlangsung calon karyawan dapat fokus pada pelatihan yang dihadapinya guna mendapatkan calon karyawan yang professional dan terlatih demi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

#### 7. Bersedia ditempatkan di cabang Bank Muamalat

Dikarenakan Bank Muamalat telah membuka begitu banyak cabangnya di Pekanbaru, sebagai suatu tim karyawan Bank Muamalat harus dapat bekerjasama

<sup>8</sup> Al-Qur'an Word

<sup>9</sup> Zulliaty, *Pemahaman Bacaan Shalat*, (Pekanbaru: Deli Prima Grafika, 2004) h.26-27

dalam segala hal termasuk penempatan posisi pada cabang-cabang Bank Muamalat di Pekanbaru. Dan sebagai karyawan yang baik kita harus patuh kepada seorang pimpinan. Adapun ayat yang berhubungan dengan kepatuhan kita kepada atasan atau pimpinan kita pada **Surah Al-Mujadalah Ayat 11**.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

tentang <sup>10</sup>“Derajat orang yang berpengalaman”. yang berbunyi Niscaya Allah akan meninggikan orang- orang yang beriman di antara kamu, dan orang- orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. adapun isi dari kandungan ayat tersebut yaitu jika pemimpin sidang meminta mengosongkan beberapa tempat duduk untuk orang- arang yang dihormati hendaklah permintaan itu dituruti, begitu juga prakteknya yang terjadi di suatu perusahaan bawahan wajib menuruti dan menghormati aturan yang telah di putuskan oleh atasannya.

8. Ikatan dinas selama 5 tahun terhitung sejak pelatihan, apabila mengundurkan diri kurang dari 5 tahun dikenakan sanksi sebesar Rr 150 juta rupiah.

---

<sup>10</sup> Al- Qur'an Word

Pekerjaan menuntut agar senantiasa mengikuti dinamika dunia kerja. Ia menuntut untuk mencapai profesional dan kreativitas dalam bekerja. pekerja menuntut memahami secara mendalam strategi- strategi mutakhir dalam bekerja. Nabi SAW dalam salah satu sabdanya “sedikit kerja dengan ilmu berarti banyak, dan banyak kerja dengan kebohongan berarti sedikit. maka dari itu agar tercapainya strategi tersebut membutuhkan proses dan waktu.”<sup>12</sup>

[illegible]

<sup>11</sup> Bambang Setiawan, wawancara, 24 Maret 2010

<sup>12</sup> H.Muh.Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru : Suska Press, 2008), cet. 1, hal.52.



9. Untuk semua jurusan

Profesionalisme merupakan hak kerja dalam islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja. Dalam pandangan Islam, menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda- tanda kehancuran (*Khalifah Umar ibn Khattab*) .

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan, Bahwa proses rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pekanbaru masih tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari syarat rekrutmen yang telah ditetapkan karena juga telah mengikuti syarat umum rekrutmen yang baik.

1. Sumber daya manusia yang kurang professional. Hal ini sangat penting untuk diperbaiki dengan mengambil strategi-strategi yang mantap. Agar perbankan syariah di masa depan lebih berkembang dengan sumber daya manusianya yang professional. Dilihat dari kondisi perbankan syariah saat ini, banyak terjadi hambatan yang terjadi dilapangan terutama masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Cara yang terbaik untuk proses peningkatan dan pengembangan perbankan syariah yang konsisten dengan prinsip syariah tanpa melepaskan dari baju profesionalisme perbankan. Untuk sumber daya manusia, diutamakan peningkatan pemahaman tentang pengertian syariah dalam arti ekonomi yang sebenarnya, tidak hanya dalam kerangka ekonomi perbankan, tetapi juga implikasi lain dalam sendi kehidupan umat Islam. Ini penting karena sebagian besar umat Islam yang menjadi target marker bank syariah, persoalan transaksi perbankan bukan sekedar masalah menyimpan atau meminjam uang, melainkan juga karena unsur ibadah. Unsur ibadah ini lebih kompleks karena menyangkut emosional konsumen yang terkadang tidak kasat mata.

2. Syarat rekrutmen yang telah di analisa menurut ekonomi Islam Bank Muamalat telah mulai mencapai sistem syariah yang sebenarnya karena perusahaan menerima calon karyawannya bukan hanya menilai potensi akademisnya tapi juga menilai akhlak dan nilai agamanya. Bank Muamalat juga mempunyai misi bekerja sambil beribadah untuk mendapat ridho dari Allah.

## **B. Saran**

Penulis ingin mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi dalam perekrutan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru yakni sebagai berikut.

1. Untuk mendapatkan calon karyawan yang benar- benar cocok dengan kebutuhan dan keahlian karyawan bisa dilakukan melalui lembaga pendidikan. Walaupun saat ini Bank Muamalat telah mulai ada kerjasamanya dengan lembaga pendidikan lain namun hal itu masih kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan Sumber daya insani dalam bidang syariah.
2. Kurangnya sumber daya manusia ini didasarkan pada tingkat pemahaman syariah yang masih terbatas dan tingkat pengetahuan system perbankan syariah yang rendah. Hal ini karena sebagian besar SDM tidak pernah mendapatkan pendidikan formal dibidang perbankan syariah atau ekonomi syariah. Proses komunikasi merupakan kunci penting bagi keberhasilan bank dimasa yang akan datang.
3. Diharapkan kepada rekruter agar dapat mempertimbangkan untuk menerima calon karyawan dengan status pernikahan, jangan hanya dilihat dari status menikahnya tapi harus dilihat juga potensi yang calon karyawan tersebut miliki.

4. Bank Muamalat harus mencari cara terbaik untuk proses peningkatan dan pengembangan perbankan syariah yang konsisten dengan prinsip syariah tanpa melepaskan dari baju profesionalisme perbankan



## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Perusahaa*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007

Al- Qur'an Word

Bambang Setiawan, wawancara, 24 Maret 2010

Cahyani, Ati, *Strategi Dan Kebijakan Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Barat : PT.Macanan Jaya, Cemerlang, Cet. Ke-2, 2009

Dessler, Garry, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2008

Dokumen, *PT. Bank Muamalat Tbk*. Cabang Pekanbaru 2010

Ginting, Nova Ulina, Wawancara, 24 Februari 2010

Hilman, Iman dkk, *Perbankan Syariah Masa Depan*, Jakarta Selatan : Senayan Abadi Publishing, 2003

Kasmir, SE. MM., *Manajemen Perbankan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002

Monappa, Arun dan Mirza S. Saidikin, *Personnel Management*, New Delhi : tata McGraw-hill Publishing Company, 1979

Sikula, Andrew E., *Administration and Human Resources Management* John Wiley & Sons : Inc, 1981

Sirait, Justine T, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*, Jakarta, Grasindo, 2006

Wira Putra, Wawancara, 17 Januari 2010

[www.BankMuamalat.com](http://www.BankMuamalat.com), 8 Mei 2010

[www.google.com/](http://www.google.com/) *Rendahnya Pemahaman Dan Pengetahuan Umat Pada Bank Syariah*/sabt, 10 Januari 2010

Zulliati, *Pemahaman Bacaan Shalat*, Pekanbaru : Deli Prima Grafika, 2004

# KUISIONER

## Proses Rekrutmen

1. Dari lulusan manakah anda?
  - a. SMP
  - b. SMA
  - c. D3
  - d. S1
  - e. S2
2. Apakah latar belakang pendidikan yang anda miliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - d. Tidak sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
3. Apakah pekerjaan yang anda tekuni sekarang pernah dipelajari di jenjang pendidikan sebelumnya
  - a. sangat sering
  - b. sering
  - c. kurang sering
  - d. tidak sering
  - e. sangat kurang
4. Apakah menurut anda system seleksi yang digunakan perusahaan sudah efektif?
  - a. Sangat efektif
  - b. Efektif
  - c. Cukup efektif
  - d. Kurang efektif
  - e. Sangat tidak efektif
5. Sejujukah anda merekrut karyawan dari dalam perusahaan lebih efisien?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Bagaimana menurut saudara proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Bank Muamalat?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
7. Bagaimana analisis jabatan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pedoman dalam pekerjaan?
  - a. Sangat jelas

- b. Jelas
- c. Kurang jelas
- d. Tidak jelas
- e. Sangat tidak jelas

### **Sistem Rekrutmen**

8. Apakah tingkat pendidikan yang anda miliki membuat anda mendapat posisi jabatan yang anda inginkan?
  - a. Sangat setuju
  - b. Cukup setuju
  - c. Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Melalui Apakah anda mengetahui tentang adanya lowongan pekerjaan di PT. Bank Muamalat Cabang Pekanbaru
  - a. Man radio dan televise
  - b. Inisiatif sendiri
  - c. Rekomendasi karyawan
  - d. Man di surat kabar
  - e. Informasi dari teman
10. Bagaimana menurut anda berkenaan dengan penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Apakah penempatan karyawan telah sesuai dengan keahlian dan keterampilan?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - d. Tidak sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
11. Bagaimana menurut anda tentang kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam system perekrutan karyawan
  - a. sangat baik
  - b. baik
  - c. cukup baik
  - d. tidak baik
  - e. sangat tidak baik
12. Bagaimana menurut anda jika perusahaan memakai sarana radio atau televise local dalam sarana perekrutan j\karyawan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju